



Bundesratsbeschluss über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages des Ausbaugewerbes der Westschweiz

Wiederinkraftsetzung und Änderung vom 16. Januar 2025

*Der Schweizerische Bundesrat
beschliesst:*

I

Die Bundesratsbeschlüsse vom 7. März 2013, vom 12. Juni 2014, vom 4. Februar 2016, vom 7. März 2017, vom 29. Januar 2019, vom 11. Februar 2020, vom 7. März 2023 und vom 9. Januar 2024¹ über die Allgemeinverbindlicherklärung des Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Ausbaugewerbes der Westschweiz werden wieder in Kraft gesetzt.

II

Folgende geänderte Bestimmungen des in der Beilage zu den in Ziffer I erwähnten Bundesratsbeschlüssen wiedergegebenen Gesamtarbeitsvertrages (GAV) des Ausbaugewerbes der Westschweiz werden allgemeinverbindlich erklärt:

Art. 6 Abs. 2 (Anstellung und Arbeitsvertrag)

2. Der Arbeitgeber händigt dem Arbeitnehmer vor Arbeitsantritt eine Kopie des Arbeitsvertrags aus. Dieser muss mindestens die folgenden Punkte erwähnen:
 - a) die Namen der Vertragsparteien;
 - b) das Datum des Beginns des Arbeitsverhältnisses;
 - c) die Funktion und die Lohnklasse des Arbeitnehmers;
 - d) Ort der Einstellung (Zweigstelle, Werkstatt, Hauptsitz);
 - e) den Lohn und allfällige Lohnzuschläge;
 - f) die wöchentliche Arbeitszeit;

¹ BBl 2013 2255; 2014 4849; 2016 1253; 2017 2209; 2019 1339; 2020 1281; 2023 678; 2024 141

- g) (...) die Tage, an denen der Arbeitnehmer anwesend sein soll (vormittags und/oder nachmittags) und seine Arbeitszeiten.

Art. 7 Abs. 1 (Probezeit)

1. Die ersten 30 Kalendertage gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann jede Partei den individuellen Arbeitsvertrag unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von sieben Kalendertagen zum Ende eines Tages kündigen.

Art. 12 Abs. 1 Bst. f (Dauer der Arbeitszeit)

Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 41 Stunden. Das Unternehmen hat die Möglichkeit, eine Standardarbeitszeit oder eine Gleizeit gemäss den in den nachstehenden Absätzen 1 und 2 genannten Modalitäten anzuwenden.

1. Standardarbeitszeit
f) Über das Kalenderjahr hinweg hat das Unternehmen eine Schwankungsbreite von bis zu maximal 120 Überstunden.

Art. 13 Abs. 2 Bst. b und e (Vergütungsformen, Löhne und Freizeitausgleich bei Standardarbeitszeit)

2. Bezahlung von Überstunden:
Überstunden sind in Artikel 12 Absatz 1, Buchstabe b) definiert (zwischen 41 und 45 Stunden). Sie berechtigen zu folgenden Zuschlägen
b) Überstunden, die im Jahresverlauf insgesamt 120 Stunden übersteigen, werden mit einem Lohnzuschlag von 25 % vergütet.
e) Am Ende des Kalenderjahres kann der verbleibende Saldo der Überstunden (1–120 Stunden) entweder ausbezahlt werden (in diesem Fall wird noch der Zuschlag von 25 % geschuldet) oder im Einvernehmen zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber bis spätestens 31. März des Folgejahres in Zeit ausgeglichen werden (der Arbeitnehmer erhält dann während seines Urlaubs keine Vergütung). Sollte es im letzteren Fall zu keiner Übereinkunft kommen, beschliesst der Arbeitgeber zwingend den Ausgleich in Zeit oder die Bezahlung der Hälfte des Überstundensaldos.

Art. 14 d und e (Vergütungsformen, Löhne und Freizeitausgleich bei Gleizeit)

Die flexible Arbeitszeit und die Bedingungen für ihre Anwendung sind in Artikel 12, Absatz 2 definiert.

Die Art der Bezahlung umfasst:

- d) Liegt die Anzahl der geleisteten Arbeitsstunden zwischen 2132 Stunden ($177,7 \times 12$ Monate) und 2252 Stunden, so muss einvernehmlich eine der beiden folgenden Massnahmen getroffen werden:
1. Kompensation durch Freizeit gleicher Dauer,
 2. Vergütung ohne Zuschlag.

Sollte es zu keiner Übereinkunft kommen, beschliesst der Arbeitgeber zwingend den Ausgleich in Zeit oder die Bezahlung der Hälfte des Überstundensaldos.

- e) Stunden, die über das oben genannte Maximum hinaus geleistet werden, gelten als Überstundenarbeit. Sie werden im Einvernehmen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer mit einem Zeitzuschlag von 10 % kompensiert oder mit einem Zuschlag von 25 % vergütet. Sollte es zu keiner Übereinkunft kommen, beschliesst der Arbeitgeber zwingend den Ausgleich in Zeit oder die Bezahlung der Hälfte des Überstundensaldos.

Art. 18 Abs. 1, 4 und 5 (Lohnklassen)

1. Die Arbeitnehmer werden gemäss folgenden Lohnklassen entlohnt:

Klasse WM: Arbeitnehmer, der als Baustellenleiter in einem Unternehmen tätig ist und einen eidgenössischen Fachausweis als Werkmeister oder ein Diplom als Vorarbeiter besitzt, oder vom Arbeitgeber als solcher anerkannt wird.

Klasse A: Qualifizierter Arbeitnehmer mit einem eidgenössischen Fähigkeitszeugnis der entsprechenden Branche oder einer vom Staatssekretariat für Bildung, Forschung und Innovation (SBFI) ausgestellten Äquivalenzbescheinigung. Oder qualifizierter Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen von Absatz 5 unten erfüllt.

Klasse B: Arbeitnehmer ohne eidgenössisches Fähigkeitszeugnis, der mit beruflichen Arbeiten beschäftigt ist, Arbeitnehmer mit einem eidgenössischen Berufsattest der entsprechenden Branche (EBA). Oder Arbeitnehmer, der die Voraussetzungen von Absatz 4 unten erfüllt.

Klasse C: Hilfsarbeiter und Aushilfen.

Der automatische Übergang von der Klasse C in die Klasse B erfolgt nach drei Jahren Berufserfahrung in der betreffenden Branche und wird am 1. Januar des darauffolgenden Jahres wirksam. Die Erfahrung in der betreffenden Branche kann kumulativ bei mehreren Arbeitgebern in der Schweiz oder in der Europäischen Union erworben werden. Auf Verlangen des Arbeitgebers weist der Arbeitnehmer seine Erfahrung in Form von Unterlagen nach.

4. Eine mindestens zweijährige, im Ausland erworbene Berufsausbildung und zwei Jahre Berufserfahrung in der betreffenden Branche sind dem Niveau eines eidgenössischen Berufsattests (EBA) gleichwertig und berechtigen zu einer Entlohnung nach Lohnklasse B. Auf Verlangen des Arbeitgebers weist der Arbeitnehmer seine Erfahrung in Form von Unterlagen nach.

5. Eine mindestens dreijährige Berufsausbildung, die im Ausland erworben wurde, berechtigt zu folgenden Vergütungen:

- Erstes Jahr der Berufserfahrung: –12 %,
- Zweites Jahr der Berufserfahrung: –10 %,
- Drittes Jahr der Berufserfahrung: –8 %

nach Lohnklasse A.

Das vierte Jahr Berufserfahrung in der betreffenden Branche berechtigt zur Einstufung in die Lohnklasse A.

Auf Verlangen des Arbeitgebers weist der Arbeitnehmer seine Erfahrung in Form von Unterlagen nach.

Art. 23 Abs. 1 Bst. a und d und Abs. 2 Bst. b (Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung)

1. Reisespesen und Mahlzeitenentschädigung im Allgemeinen
 - a) Entstehen dem Arbeitnehmer durch die Reise von der Werkstatt bis zur Baustelle zusätzliche Kosten, so erwachsen ihm daraus folgende Ansprüche:
 - 18 Franken, wenn das Mittagessen nicht zu Hause oder im Unternehmen eingenommen werden kann,
 - Rückerstattung der Transportkosten, wenn er sein privates Fahrzeug benutzt,
 - Rückerstattung der Kosten für Reise, Verpflegung und Unterkunft, wenn er am Abend nicht heimkehren kann.
 - d) Anhang VIII erläutert die Bestimmungen zur Anwendung dieses Artikels.
2. Pauschalentschädigungen (ausschliesslich im Kanton Genf)
 - b) Die Entschädigung wird in folgenden Fällen auf 9 Franken (50-prozentige Kürzung der vollen Entschädigung) reduziert:
 - für Arbeitnehmer, die in der Werkstatt, oder im Lager arbeiten,
 - für Arbeitnehmer, die aufgrund eines Unfalls oder einer Krankheit zu 50 % oder weniger ausserhalb der Betriebsstätte arbeiten,
 - (*Aufgehoben*)

Art. 24 Rückerstattung von Fahrzeugkosten

1. Benutzt der Arbeitnehmer auf Verlangen des Arbeitgebers sein privates Fahrzeug für berufliche Zwecke, so hat er Anspruch auf folgende Entschädigungen:
 - a) Auto: Fr. 0.70 pro Kilometer.
 - b) Motorrad/Kleinmotorrad: Fr. 0.30 pro Kilometer.
 - c) Motorfahrrad: Fr. 0.15 pro Kilometer.

In diesen Entschädigungen inbegriffen sind sämtliche Kosten und Versicherungsprämien. Der Arbeitnehmer schliesst eine Haftpflichtversicherung für sein Fahrzeug ab.

2. Der Arbeitgeber, der einem Arbeitnehmer ein Fahrzeug zur Verfügung stellt, trägt die Kosten für dessen Nutzung und Instandhaltung.
3. Gegen Vorlage von Belegen werden die Parkgebühren für die Nutzung eines Privat- oder Geschäftsfahrzeugs auf Wunsch des Arbeitgebers vom Unternehmen getragen.

Art. 25 Abs. 1 Bst. b (Berechtigte Absenzen)

1. Der Arbeitnehmer hat Anspruch auf die Vergütung folgender Absenzen:
 - b) 1 Tag bei Geburt eines Kindes (gesonderter Anspruch aus Art. 329g OR).

Art. 38 Abs. 2 Bst. c, e und f und Abs. 6 (Berufliche Vorsorge)

2. Arbeitnehmer müssen mindestens zu folgenden Bedingungen versichert werden:
 - c) Der Mindestbeitragssatz beträgt mindestens 11 % des versicherten Lohnes (Alterssparen, Risiken und Kosten). Der versicherte Lohn entspricht dem AHV-pflichtigen Lohn.
 - e) Diese Mindestanforderungen gelten nicht im Kanton Freiburg.
 - f) Für den Kanton Jura und die Region Berner Jura gelten diese Bestimmungen nicht bis zum Ablauf des nächsten Termins des am 1. Januar 2024 laufenden Vorsorgevertrags des Unternehmens.
6. Im Kanton Wallis müssen alle Arbeitnehmer einer Einrichtung der beruflichen Vorsorge angehören, deren Leistungen gleichwertig oder höher sind als die Leistungen, die in dem in der folgenden Tabelle aufgeführten Plan vorgesehen sind:

Leistungen bei Pensionierung

Altersrente (in % des gesamten erworbenen Altersguthabens)	6,80 %
Pensionierten-Kinderrente (in % der Altersrente)	20,00 %
Altersgutschriften (M/F)	in % des versicherten Lohnes
18–34 Jahre	5,00 %
35–44 Jahre	7,10 %
45–54 Jahre	10,70 %
55–65 Jahre	12,80 %

Finanzierung

Anteil Arbeitgeber	5,75 %
Anteil Arbeitnehmer	5,75 %

Total	11,50 %
--------------	----------------

Arbeitnehmer und Arbeitgeber übernehmen jeweils die Hälfte des Beitrags. Dieser wird in Prozent des AHV-Lohns ausgedrückt.

Die Vorsorgepläne von privaten Vorsorgeeinrichtungen müssen auf dem Solidaritätsprinzip zwischen den Altersklassen aufgebaut sein. Nach diesem Prinzip darf ein älterer Versicherter für seine gesamte berufliche Vorsorge nicht mehr bezahlen als ein jüngerer.

Ist der Beitrag an eine private Vorsorgeeinrichtung höher als 11,5 % (...), dürfen vom Lohn des Arbeitnehmers nicht mehr als 5,75 % (...) abgezogen werden.

Art. 48 Abs. 4 Bst. a, e und f (Paritätische Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes (PBK-SOR))

4. Befugnisse und Aufgaben

Die Organe der Paritätischen Berufskommission des Westschweizer Ausbaugewerbes haben (...) die folgenden Kompetenzen und Aufgaben:

- a) Gewährleistung der einheitlichen Anwendung dieses Übereinkommens(...);
- e) Sie geben die Entscheidungen der kantonalen paritätischen Berufskommissionen auf deren Anfrage bekannt;
- f) sie entscheiden über Anträge betreffend Akkordarbeit im Sinne von Artikel 33 dieses Vertrags;

Art. 60 Anpassung der Löhne

1. Die Mindestlöhne sind in Anhang II aufgeführt, der ein integraler Bestandteil dieses GAV ist.
2. (...)
3. (...)
4. (...)
5. (...)
6. (...)
7. Bei Beschäftigten, deren tatsächlicher Lohn 20 % über dem Mindestlohn der Klasse A liegt (Anhang II), hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, die ausgehandelten Lohnerhöhungen nur zu 50 % umzusetzen (Anhang IX).

Mindestlöhne ab dem 1. Januar 2026

Alle Kantone*, **

Berufe des Ausbaugewerbes

Arbeitsstunden pro Monat	Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV	
	Mindestlöhne		-5 %		-10 %			
	Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ			
177,7	177,7 Std.	/Std.	177,7 Std	/Std.	177,7 Std	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse A	5509	31.00	5233	29.45	4958	27.90		
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	6060	34.10	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4				
				-8 %	-10 %	-12 %		
				3. Jahr Berufserfahrung	2. Jahr Berufserfahrung	1. Jahr Berufserfahrung		
Lohnklasse	177,7 Std.	/Std.	177,7 Std	/Std.	177,7 Std	/Std.	177,7 Std	/Std.
Arbeitnehmer Art. 18.5	5509	31.00	5064	28.50	4958	27.90	4851	27.30
				-10 %	-20 %			
				2. Jahr nach dem EBA	1. Jahr nach dem EBA			
Lohnklasse	177,7 Std.	/Std.	177,7 Std	/Std.	177,7 Std	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	5064	28.50	4558	25.65	4052	22.80	
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	5064	28.50					
				-10 %	-15 %			
				ab 22 Jahren	zw. 20 und 22 Jahren	unter 20 Jahren		
Lohnklasse	177,7 Std.	/Std.	177,7 Std	/Std.	177,7 Std	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4682	26.35	4211	23.70	3980	22.40	

Der automatische Übergang von der Kategorie C in die Kategorie B erfolgt nach drei Jahren Erfahrung in der Branche, in der gearbeitet wird, und wird am 1. Januar des darauffolgenden Jahres wirksam. Der anwendbare Lohn im Sinne von Art. 60 Abs. 7 beträgt CHF 37.20/Std. (6610.45 pro Monat).

* Für den Kanton Genf gelten die nachstehend aufgeführten Mindestlöhne, sofern sie über dem Mindestlohn nach dem Gesetz über die Arbeitsaufsicht und die Arbeitsbeziehungen (Loi sur l'inspection et les relations du travail, LIRT) liegen.

** Für den Kanton Neuenburg sind die nachfolgend aufgeführten Mindestlöhne anwendbar, sofern sie höher liegen als der kantonale Mindestlohn gemäss der Loi cantonale neuchâteloise sur l'emploi et l'assurance-chômage (LEmpl).

Mindestlöhne ab dem 1. Januar 2026

Genf*		Wohntextilgestalter/in = -10 % der Berufe des Ausbaugewerbes							
Arbeitsstunden pro Monat	177.7	Spalte I		Spalte II		Spalte III		Spalte IV	
		Mindestlöhne		-5 %		-10 %			
		Ab dem 3. Jahr nach dem EFZ		2. Jahr nach dem EFZ		1. Jahr nach dem EFZ			
Lohnklasse		177,7 Std.	/Std.	177,7 Std	/Std.	177,7 Std	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse A		4958	27.90	4709	26.50	4460	25.10		
Arbeitnehmer der Klasse WM	10 %	5455	30.70	Unter Vorbehalt der Bedingungen in Art. 18.4					
				-8 %		-10 %		-12 %	
				3. Jahr Berufserfahrung		2. Jahr Berufserfahrung		1. Jahr Berufserfahrung	
Lohnklasse		177,7 Std.	/Std.	177,7 Std	/Std.	177,7 Std	/Std.	177,7 Std	/Std.
Arbeitnehmer Art. 18.5		4958	27.90	4558	25.65	4460	25.10	4363	24.55
				-10 %		-20 %			
				2. Jahr nach dem EBA		1. Jahr nach dem EBA			
Lohnklasse		177,7 Std.	/Std.	177,7 Std	/Std.	177,7 Std	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse B mit EBA	-8 %	4558	25.65	4105	23.10				
Arbeitnehmer der Klasse B	-8 %	4558	25.65						
				-10%		-15%			
				ab 22 Jahren		von 20 bis 22 Jahren		unter 20 Jahren	
Lohnklasse		177,7 Std.	/Std.	177,7 Std	/Std.	177,7 Std	/Std.		
Arbeitnehmer der Klasse C	-15 %	4211	23.70						

Der automatische Übergang von der Kategorie C in die Kategorie B erfolgt nach drei Jahren Erfahrung in der Branche, in der gearbeitet wird, und wird am 1. Januar des darauffolgenden Jahres wirksam. Der anwendbare Lohn im Sinne von Art. 60 Abs. 7 beträgt CHF 33.50/Std. (5952.95 pro Monat).

* Für den Kanton Genf gelten die nachfolgend vorgesehenen Mindestlöhne, sofern sie über dem Mindestlohn nach dem Gesetz über die Arbeitsaufsicht und die Arbeitsbeziehungen (Loi sur l'inspection et les relations du travail, LIRT) liegen.

Genfer Zusatzvereinbarung

I. Lehrlinge

2. Entlohnung der Lehrlinge

Mit Ausnahme von Wohntextilgestaltern und Innendekorateuren werden Lehrlinge wie folgt entlohnt:

1. Lehrjahr	20 % des Gehalts Klasse A	(Fr. 6/Std.)
2. Lehrjahr	30 % des Gehalts Klasse A	(Fr. 9/Std.)
3. Lehrjahr	50 % des Gehalts Klasse A	(Fr. 15/Std.)
4. Lehrjahr	60 % des Gehalts Klasse A	(Fr. 18/Std.)

Anhang VIII

Die Bestimmungen von Artikel 23 sollten wie folgt angewendet werden.

Der Arbeitgeber entscheidet zwischen den folgenden zwei schematisch dargestellten Lösungen:

Lösung A

Der Arbeitnehmer wird aufgefordert, zum Essen in die Werkstatt (oder nach Hause) zurückzukehren.

In diesem Fall wird das Essensgeld nicht gezahlt, wohl aber die Fahrt des Arbeitnehmers von der Baustelle in die Werkstatt (oder nach Hause).

Arbeit auf der Baustelle	Fortbewegung von der Baustelle in die Werkstatt	im Unternehmen festgelegte Mittagspause	Fortbewegung von der Werkstatt zur Baustelle	Arbeit auf der Baustelle
Bezahlt		Mahlzeit nicht entschädigt	Bezahlt	

Lösung B

Der Arbeitnehmer wird aufgefordert, auswärts zu essen.

In diesem Fall wird das Essensgeld (CHF 18.00) gezahlt, aber der Arbeitnehmer verlässt die Baustelle zum Zeitpunkt des Beginns der offiziellen Pause und nimmt die Arbeit am Ende der Pause wieder auf (eine eventuelle Anreise geht auf seine Kosten und ist Teil der Pause).

Arbeit auf der Baustelle	im Unternehmen festgelegte Mittagspause	Arbeit auf der Baustelle
Bezahlt	Mahlzeit CHF 18.00	Bezahlt

Anhang IX

Die effektiven Löhne aller dem GAV unterstellten Arbeitnehmenden werden um CHF 0.60/Stunde (177,7 Std./Monat), vorbehaltlich der Bestimmungen von Artikel 60 Absatz 7 des GAV, erhöht. Berechnungsgrundlage ist der Einzellohn vom 31. Dezember 2024.

III

Arbeitgeber, die seit dem 1. Januar 2025 ihren Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern eine allgemeine Lohnerhöhung gewährt haben, können diese an die Lohnerhöhung nach Anhang IX des GAV anrechnen.

IV

Dieser Beschluss tritt am 1. Februar 2025 in Kraft und gilt bis zum 31. Dezember 2028.

16. Januar 2025

Im Namen des Schweizerischen Bundesrates

Die Bundespräsidentin: Karin Keller-Sutter

Der Bundeskanzler: Viktor Rossi

